

## RECONOCIMIENTO MÉDICO LABORAL. ¿DERECHO U OBLIGACIÓN?

Todo trabajador tiene **derecho** a someterse a un reconocimiento médico una vez al año, derecho que se convierte en **obligación** en muchos casos, cuando su salud esté en peligro por el desempeño de sus funciones laborales.

La **Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), Ley31/1995**, en su artículo 22, se establece que el empleador tiene obligación de proporcionar a sus trabajadores la vigilancia de su salud de manera periódica, variando según los riesgos que su trabajo conlleva.

La periodicidad y la obligación del trabajador de someterse al reconocimiento médico se estipula una vez que se conoce la evaluación de riesgos en la empresa en la que trabaja y las funciones que debe realizar y se engloba dentro de las acciones preventivas. Así se vigila la salud de los empleados y se pueden conocer los riesgos que el trabajo que realizan tienen para la salud de las personas, y también si el trabajador está en condiciones de realizar dichos trabajos.

La fina línea que separa la voluntariedad y la obligatoriedad por parte del trabajador de someterse a los reconocimientos médicos viene marcada por el derecho fundamental a la vida y la integridad, así como a la salud de los trabajadores. Cuando se considere que estos derechos pueden ser vulnerados, es decir, cuando el trabajador puede, por el desempeño de su trabajo, poner en riesgo su salud e incluso su vida o la de sus compañeros, se imponen los reconocimientos médicos y el trabajador está obligado a realizarlos incluso en contra de su voluntad.

Como consecuencia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aquellos trabajadores que pongan en peligro su vida, la de sus compañeros o de otras personas durante el desempeño de sus funciones laborales están en la obligación de realizar el reconocimiento médico según lo haya estipulado la empresa o bien según los plazos marcados por el convenio. Pero este no es el caso de la mayoría de los trabajadores (son pocas las profesiones en que se pone en riesgo la vida y la salud de las personas de manera constante). Lo más común es que la empresa ofrezca de manera anual a sus trabajadores la posibilidad de someterse a un reconocimiento médico.

En el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, que aprueba **el Reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales**, se establece que la vigilancia de la salud se llevará a cabo en varios momentos:

### **Al inicio de la relación laboral**

Cuando el trabajador se incorpora al trabajo o cuando se le asignan nuevas tareas que conllevan riesgos para la salud. Incluso puede estar contemplado que este reconocimiento se realice previamente al propio contrato y hay empresas que incorporan reconocimientos en las pruebas de selección de sus candidatos. No se debe olvidar que estos candidatos aún no son trabajadores de la empresa y como ciudadanos en general pueden negarse a realizar dicho reconocimiento. Es más, pudiera ser que se produjese una **discriminación en los procesos de selección** de la empresa, al no querer contratar a candidatos que padezcan enfermedades o estén en un estado biológico que no les impide realizar las tareas de su puesto, como por ejemplo, una mujer que opte al cargo de secretaria y esté embarazada.

### **A la reanudación de un trabajo**

Después de una baja de larga duración por motivos de salud, la empresa puede imponer al trabajador que se realice un reconocimiento médico. La finalidad de este proceso es la de descubrir si esta enfermedad podría llegar a repetirse por motivos laborales y así señalar unas acciones preventivas.

### **Periódicamente**

Se fija según normas especiales teniendo en cuenta los riesgos específicos. Por ejemplo, aquellos trabajadores que están expuestos a ruidos altos, tienen que pasar un examen médico cada 3 o 5 años, según el Real Decreto 286/2006.

### **Obligatoriedad del reconocimiento médico** (Ver Sentencia 7 Marzo 2018 del Tribunal Supremo)

Como se ha indicado la mayoría de los trabajadores no tienen obligación de realizar reconocimientos médicos, pero sí que algunos puestos de trabajo conllevan esta obligación:

- Cuando se tiene la certeza de un peligro para la salud de los trabajadores o de otras personas.
- Según la proporcionalidad del riesgo.
- Cuando las pruebas sean indispensables.
- Por el interés del grupo social o del colectivo de trabajadores o en un momento de necesidad concreta.

### **Negativa del trabajador a someterse a un reconocimiento médico**

En aquellos casos en los que sea obligatorio, como los que se han descrito anteriormente, el trabajador está obligado a someterse a unas pruebas médicas. La negativa puede acarrearle sanciones que vienen contempladas por ley, llegando incluso al despido.

Pero los trabajadores para los que el reconocimiento médico es **voluntario no tienen por qué realizarlo** y la empresa no puede obligarlos en ningún caso y tampoco podría acarrear sanciones no hacerlo.

### **Quién realiza los reconocimientos médicos y en qué consisten**

Los controles periódicos o vigilancia de la salud deben llevarse a cabo por personal sanitario que presente competencias técnicas y acreditada formación específica a nivel superior.

Aquellos organismos que realicen funciones de vigilancia de la salud de los trabajadores deben contar en su plantilla con un médico especialista en medicina del trabajo o bien un diplomado en medicina de empresa y también un ATS de empresa. Esto no significa que además de estos no puedan intervenir otros profesionales sanitarios que cuenten con la formación adecuada y presenten las competencias exigidas, como auxiliares de clínica. En ningún caso podría el empresario empleador responsabilizarse de estas tareas, aunque estuviera cualificado para ellas.

Siempre y cuando no haya condicionantes que influyan en algunos aspectos del reconocimiento (por ejemplo, pruebas específicas si el trabajador está expuesto a contaminantes), los reconocimientos médicos se componen de preguntas sobre el estado de salud de los trabajadores, además de una exploración física en general. Además se suelen realizar otras pruebas como el control de la visión, una audiometría, una espirometría (la funcionalidad respiratoria), una analítica sanguínea, otra de orina, un electrocardiograma y, si procede, un estudio radiológico.

El reconocimiento médico debe realizarse siempre respetando **el derecho a la intimidad** y la dignidad del trabajador. Además, hay que tener en cuenta que toda la información relativa a la salud de las personas es confidencial y no puede usarse con fines discriminatorios ni en perjuicio de las personas y la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD) protege estos derechos de los trabajadores. Solo el personal médico que lleve a cabo la vigilancia de la salud y las autoridades sanitarias pertinentes, así como el propio trabajador, pueden tener acceso a los datos recogidos durante el reconocimiento. **No se pueden facilitar al empleador** o a otras personas sin el consentimiento expreso de la persona que se sometió a las pruebas médicas.

De lo único que serán informados tanto el empresario como las personas responsables de la prevención será de las conclusiones de los reconocimientos. Estas deben expresarse en términos de **apto o no apto** para el trabajo y de si hay necesidad de introducir medidas en materia de prevención durante el desempeño de las funciones del trabajador.

### **PREGUNTAS FRECUENTES**

**¿Es obligatorio el Reconocimiento Médico? NO PERO.** El empresario tiene la "obligación" de ofrecer a todos sus trabajadores la vigilancia periódica individual de la salud. Para los trabajadores, sin embargo, someterse al examen de salud que le ofrece su empresario es voluntario, salvo alguna excepción contemplada en el artículo 22 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales, en que puede ser obligatorio.

**¿Sirve el RM para elegir al trabajador más idóneo para un puesto laboral determinado? NO.** La vigilancia de la salud en la empresa no puede ser utilizada para discriminar a los trabajadores en ningún sentido. Tampoco se puede utilizar para elegir al mejor entre varios de cara a una tarea específica.

**¿Sirve el RM para saber si, según su estado de salud, un trabajador puede asumir los riesgos propios de su puesto de trabajo? SÍ.** El médico evalúa la situación de salud del trabajador y la confronta con los riesgos del puesto. Si observa que algún problema de salud en el trabajador puede verse agravado por la exposición a un riesgo determinado en su trabajo, deberá recomendar a la empresa las medidas a adoptar para evitarlo.

**¿Sirve el RM para que el empresario conozca los detalles de la salud de sus trabajadores? NO.** Por un principio de obligada confidencialidad de los datos médicos en ningún caso podrá tener conocimiento el empresario de diagnósticos, pronósticos, tratamientos o cualquier otro dato perteneciente a la salud del trabajador. Lo único que le concierne y que tiene derecho a conocer el empresario es si el trabajador es APTO o NO APTO para el desempeño del puesto de trabajo.

**¿Sirve el RM para detectar precozmente el efecto perjudicial, si es el caso, que los riesgos propios de su puesto de trabajo pueden estar provocando en la salud del trabajador? SÍ.** Los reconocimientos médicos aplicados periódicamente sobre el trabajador, permiten al médico detectar variaciones en los parámetros de salud. Esto ofrece una oportunidad para proteger la salud del afectado. Especialmente si el origen del problema reside en un riesgo laboral al que el trabajador esté expuesto, pues en ese caso se deberán adoptar medidas que afectarán al diseño del propio puesto laboral y a los procedimientos de trabajo. En situaciones extremas puede que incluso sea necesario apartar al trabajador de una tarea o escenario determinados, por ser recomendable alejarlo totalmente de un riesgo específico de su puesto.

**Si a un trabajador le dan apto en un reconocimiento, pero unos meses después le cambian de categoría o puesto laboral ¿sigue siendo válido el apto que le dieron? NO.** El Apto otorgado en un reconocimiento médico sirve para ese puesto de trabajo determinado. Si el trabajador es destinado a otro puesto diferente, con otros riesgos laborales, se le deberá realizar un nuevo examen de salud para determinar si puede asumir ese trabajo que tiene unos riesgos diferentes al anterior.

**¿Tiene que hacerse el reconocimiento médico un trabajador con una minusvalía reconocida oficialmente? SÍ.** El médico del trabajo del Servicio de Prevención tiene entre sus cometidos la vigilancia de la salud de los trabajadores especialmente sensibles. Un trabajador con una minusvalía reconocida, un trabajador menor de 18 años, una trabajadora en fase de gestación o un trabajador con alguna dificultad médica por estar en periodo de recuperación tras una enfermedad prolongada, por ejemplo, son trabajadores especialmente sensibles. Lo pueden ser de forma permanente o transitoria pero, en cualquier caso, se trata de trabajadores que pueden presentar una mayor vulnerabilidad frente a los riesgos propios de su puesto de trabajo.

**¿Es posible realizar en el RM determinaciones analíticas especiales como drogas en orina o enfermedades como hepatitis vírica o SIDA? NO, PERO.** Hay puestos de trabajo que, por diferentes motivos, puede que tengan incluidas entre las pruebas a realizar en el reconocimiento médico.

Suele tratarse de puestos laborales con responsabilidad sobre la seguridad y salud de otras personas. Por ejemplo, pilotos de aviación comercial, conductores de tren, médicos en unidades de pacientes con inmunidad deprimida o con riesgo accidental de transmisión de enfermedad vírica, etc. Puestos muy específicos en general. Por tanto, la respuesta a la pregunta es que sí es posible realizar ese tipo de pruebas en el examen de salud. Pero nunca, sin el conocimiento y el consentimiento previos del trabajador. Por consiguiente, si a un trabajador nadie le ha comunicado que se le vayan a realizar esas pruebas en su reconocimiento, no se le podrán realizar. En caso contrario, la empresa entregará al trabajador para su firma, un documento específico de consentimiento.

**¿Está obligada la empresa a facilitar a sus trabajadores pruebas específicas de prevención de cáncer (próstata, mama, colon, etc)? NO, PERO.** Este tipo de pruebas sólo deberán incluirse en el reconocimiento médico cuando el puesto de trabajo pueda entrañar riesgos de desarrollo de ese tipo de enfermedades en los trabajadores. Habitualmente, estas pruebas forman parte de campañas especiales de prevención de cáncer que la empresa ofrece a sus trabajadores en un contexto de promoción de la salud y de empresa saludable. Es voluntario hacerlo para la empresa y suele hacerlo en un escenario de compromiso y acuerdo con la representación de los trabajadores.

### **Resumen**

Es en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales donde se establece que el empresario debe velar por la salud y la seguridad de las personas que trabajan con él, garantizándoles la posibilidad de realizar una vigilancia periódica de su salud.

Los exámenes médicos no son en general **obligatorios** y sus resultados no pueden ser un motivo de despido o una forma de discriminación según los resultados que arroje, ya que el empleador en ningún caso puede conocer aquellos resultados obtenidos más allá de que signifiquen que el trabajador es apto o no para realizar las funciones características de su puesto de trabajo.

En la LPRL se establece que **hay algunos trabajadores que están obligados** a cumplir con esos reconocimientos médicos, bien por su trabajo y las sustancias a las que están expuestos, bien porque puedan poner en peligro la vida de otras personas. Si un trabajador que esté en esta situación se niega a realizar un reconocimiento médico podría tener sanciones, incluso podría ser objeto de un despido procedente.